



**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

De heer W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

**Onderwerp** Internetconsultatie wetsontwerp wet toekomst  
pensioenen

**Datum** 12 februari 2021

**Pagina** 1 van 11

Geachte heer Koolmees,

Hartelijk dank voor de mogelijkheid om op het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen te kunnen reageren. Graag maakt Nationale-Nederlanden hiervan gebruik.

**Kernpunten reactie Nationale-Nederlanden op het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen**

- Er is aandacht nodig voor pensioenregelingen bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen, met name voor de voorstellen voor eerbiedigende werking en de overstap naar een vlakke premie;
- Het voorstel voor nabestaandenpensioen is in de basis een verbetering, maar introduceert tegelijkertijd een nieuwe complexiteit en een ongewenste premiesystematiek;
- De verschillende pensioencontracten zouden in alle facetten toegankelijk moeten zijn voor alle typen pensioenuitvoerders en deelnemers, hierbij is de mogelijkheid van gelijke keuzes noodzakelijk;
- Het voorzetten van de tijdelijke lijfrente: het overgrote deel van de mensen kiest voor een tijdelijke uitkering, de levenslange uitkering is vaak niet de eerste keus;
- Het aanpassen van de dubbele heffing Zorgverzekeringswet;
- Het vereenvoudigen van de berekening van de jaarruimte, door de factor A te vervangen door de pensioenpremie en tevens de premie nettopensioen uit de formule te halen;
- Het creëren van duidelijkheid en transparantie voor onze klanten waarmee complexiteit in de uitvoering voorkomen wordt en het vertrouwen in het stelsel stijgt.

Met het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen wordt een grote vervolgstap gezet in de ontwikkeling naar een nieuw pensioenstelsel. Als grootste pensioenverzekeraar van Nederland juicht Nationale-Nederlanden deze stap toe. Die moet leiden tot een pensioenstelsel waarop mensen kunnen vertrouwen en waarmee zij een adequaat pensioen kunnen opbouwen. Ook in het bijzondere jaar 2020 heeft het huidige stelsel het zwaar te verduren gehad. Dat geldt vooral voor de pensioenen bij de pensioenfondsen. Opnieuw is gebleken dat de noodzaak onverminderd aanwezig is om hier maatregelen te nemen.

Onderdeel van de maatregelen is de beëindiging van de mogelijkheid om voor toekomstige pensioenopbouw beloften te doen over pensioenuitkeringen op lange termijn. Bij regelingen bij pensioenfondsen worden bovendien stappen gezet om de herverdeling van pensioengeld tussen generaties te verminderen. In het wetsvoorstel maken alle pensioenregelingen een overstap naar premieregelingen. Uitgangspunt voor elke werknemer is daarbij de pensioenpremie, zonder de hierboven genoemde beloften. De stelselwijziging maakt ook duidelijker wat er met de ingelegde pensioenpremie van iedere werknemer gebeurt en hoe de waarde van het pensioen zich ontwikkelt. We verwachten dat deze aanpassingen resulteren in een verbeterd en transparanter pensioenstelsel dat beter past bij de veranderende arbeidsmarkt.

Nationale-Nederlanden en BeFrank voeren al geruime tijd beschikbare premiereregelingen uit, waarbij deelnemers voor hen relevante keuzes kunnen maken. Deze regelingen zijn al toekomstbestendig. Na invoering van de nieuwe wetgeving vanaf 2026 komt er onder de eerbiedigende werking naast elke bestaande pensioenregeling echter een extra regeling bij voor nieuwe deelnemers. Dit maakt het complex voor de werkgever en werknemer en leidt tot hogere kosten. Als verzekeraar kunnen we de regelingen uitvoeren, maar verschillende regelingen zijn niet in het belang van onze klanten. Voorkomen moet worden dat de maatregelen ten koste gaan van de pensioenopbouw van deelnemers.

Nationale-Nederlanden is te spreken over het feit dat, naast het ouderdomspensioen, essentiële zaken parallel worden uitgewerkt. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om nabestaandenpensioen, pensioenoplossingen voor ZZP-ers en werknemers die geen pensioen opbouwen en verbeteringen van de communicatie aan deelnemers. Het wetsvoorstel besteedt ook aandacht aan de harmonisatie van de tweede en derde pijler en aan voor deelnemers relevante keuzes. We vinden het belangrijk dat er ook voor deze zaken snel een passende oplossingsrichting is. Zo kan er een stelsel ontstaan dat iedereen de mogelijkheid biedt een goed pensioen op te bouwen, ongeacht het soort pensioenregeling of een andere oudedagsvoorziening. Bij het proces van wet- en regelgeving is het wel van belang dat complexiteit zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat de nadruk blijft liggen op de nu gepresenteerde voorstellen.

Het blijft belangrijk deelnemers en gepensioneerden duidelijkheid wordt gegeven en de mogelijkheden om een adequaat pensioen op te bouwen. Deelnemers moeten kunnen begrijpen wat er met het voor en door hen ingelegde geld gebeurt en daardoor vertrouwen hebben in het stelsel. Wij maken ons sterk voor een duidelijk en uitlegbaar pensioen, óók voor onze twee miljoen deelnemers.

Nationale-Nederlanden is tevreden met het voorstel voor een wettelijk kader voor de pensioenstelselherziening. Maar er zijn nog wel veel zaken, vooral in regelgeving, die nader moeten worden uitgewerkt. Die uitwerking en de behandeling in het parlement later dit jaar maken dat de inwerkingtreding op 1 januari 2022 buitengewoon complex en uitdagend is. Het is daarbij belangrijk om in gesprek te blijven met de verschillende belanghebbenden, zoals dat ook in het voortraject gebeurde.

De reactie van het Verbond van Verzekeraars op deze internetconsultatie onderschrijven we als Nationale-Nederlanden. Ter ondersteuning daarvan en aanvulling daarop vragen wij graag aandacht voor een aantal zaken die hierna verder zijn uitgewerkt. In hoofdstuk 1 staan de onderwerpen uitgewerkt die pensioen betreffen, hoofdstuk 2 richt zich op aanpassingen in de derde pijler.

Vanzelfsprekend zijn wij bereid om onze reactie nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,



L.M van Riet  
Lid van de Managementboard NN Group

**Afdeling**

NN CEO Life & Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.riet@nn-group.com

HP H.06.033

## DEEL 1: PENSIOEN

**1.1 Overgangsregeling bestaande premiereregelingen en uitkeringsregelingen (eerbiedigende werking)***Premieregelingen*

Nationale-Nederlanden vindt het goed dat er een vorm van eerbiedigende werking komt voor bestaande premiereregelingen. Die lost het compensatievraagstuk voor dit soort regelingen voor pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen grotendeels op, aangezien er geen compensatiebronnen zijn voor dit soort regelingen. Het uitgangspunt dat het huidige wettelijke kader van kracht blijft tot 2026 voor bestaande en nieuwe deelnemers en na 2026 voor bestaande deelnemers, is als overgangsmaatregel nuttig en noodzakelijk.

Volledigheidshalve merken we op dat de huidige beschikbare premiereregelingen al voldoen aan alle gewenste doelstellingen en uitgangspunten van het nieuwe stelsel zoals die in het wetsvoorstel zijn omschreven. Vanuit deelnemersperspectief zouden we het dan ook nog beter vinden als de eerbiedigende werking voor de hele pensioenregeling van de werkgever geldt en zich niet beperkt tot deelnemers die toetreden tot 2026. Daarmee voorkomen we veel onduidelijkheid, ongelijkheid en complexiteit voor werkgevers en werknemers, en in de uitvoering. Bij het wisselen van baan kan bijvoorbeeld een pensioengat ontstaan vanwege een vlakke premie in de nieuwe regeling. Ook kunnen werknemers met een hoge pensioenpremie aarzelen om van baan te veranderen. We kijken met enige zorg naar de effecten van de twee regelingen op het budget van de werkgever. Die kunnen namelijk leiden tot een versobering van de pensioenregeling, wat niet de bedoeling is.

Uit de voorstellen concluderen we dat het niet de bedoeling is om de eerbiedigende werking te verruimen naar regelingniveau. Om de ongewenste effecten het hoofd te bieden wordt voorgesteld om pensioendeelnemers in een bestaande premiereregeling via verschillende communicatiemiddelen te wijzen op ongewenste effecten, vooral bij baanwisseling. Communicatie alleen lost dit probleem naar onze verwachting echter niet op. We vinden het belangrijk dat voorkomen wordt dat deelnemers te maken krijgen met een tekort in de pensioenopbouw, vandaar dat we pleiten hier een betere oplossing voor deze situaties, dat kan bijvoorbeeld door het hanteren van eerbiedigende werking op het niveau van de pensioenregeling.

*Uitkeringsregelingen*

Nationale-Nederlanden kan zich goed vinden in de voorgestelde overgangsperiode tot 2026 voor uitkeringsregelingen bij verzekeraars. Deze periode biedt werkgevers en werknemers de gelegenheid om hun pensioenregeling in de periode tot 2026 om te zetten naar een premiereregeling met progressieve premie, zonder verstreckende gevolgen voor de pensioenopbouw van deelnemers. Dat brengt rust en lost een groot vraagstuk voor bestaande uitkeringsregelingen in belangrijke mate op.

**1.2 Compensatie**

Als er bij bestaande pensioenregelingen bij verzekeraars geen gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking, kan worden overgegaan naar een regeling met een gelijkblijvende premie. In het concept wetsvoorstel is er dan ook een verplichting tot compensatie, ook voor regelingen bij pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen, hoewel daar geen bronnen zijn voor compensatie.

Het is de verwachting dat sociale partners voor pensioenregelingen bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen een andere keuze overwegen dan de eerbiedigende werking. Dit speelt bijvoorbeeld als zij niet twee regelingen naast elkaar willen hebben; of bij werkgevers c.q. sectoren met een groot personeelsverloop. In dat geval kan de overstap naar een vlakke premie voor de gehele regeling voor de hand liggen.

Daarbij zal budgetneutraliteit steeds een belangrijk uitgangspunt zijn. Voor bestaande deelnemers lijkt dit in de praktijk inderdaad binnen bandbreedtes mogelijk te zijn. Als echter ook aan nieuwe deelnemers compensatie dient te worden toegezegd, komt de budgetneutraliteit onder druk te staan, en wordt deze mogelijkheid veel duurder dan de eerbiedigende werking, die niet voorziet in compensatie voor nieuwe deelnemers. Daardoor komt de pensioentoezegging onder druk te staan, met gevolgen voor de pensioenopbouw van de deelnemer. We pleiten er dan ook voor om die verplichting niet op te leggen aan nieuwe toetreders. Zo wordt de overstap naar een regeling met een vlakke premie een volwaardig alternatief, inclusief compensatie voor bestaande deelnemers, en voorkomen we versobering van de pensioenregeling.

**Afdeling**

NN CEO Life &amp; Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.riet@nn-group.com

HP H.06.033

### 1.3 Doorbeleggen

We verwelkomen de optie voor sociale partners om te mogen kiezen voor de standaardoptie om door te beleggen na pensioendatum of voor een vaste uitkering. Dat is een stap vooruit ten opzichte van de huidige situatie en biedt een grotere groep deelnemers naar verwachting een beter pensioenperspectief. Gezien dat perspectief én het gegeven dat bij het nieuwe contract de variabele uitkering de enige optie is voor deelnemers vinden we de verruiming van de mogelijkheden richting de variabele uitkering binnen de wet verbeterde premiereregeling een goede ontwikkeling. We zien uit naar de verdere uitwerking op dit punt, waarbij we er vanuit gaan dat er ook aandacht wordt besteed aan een heldere afbakening van de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen bij het maken van de keuze voor de standaardoptie.

### 1.4 Varianten premiereregelingen

We merken op dat er in het voorstel een onderscheid wordt gemaakt in een viertal soorten pensioenovereenkomsten. Ten aanzien van twee van deze soorten de *premie-kapitaalovereenkomst* en de *premie-uitkeringsovereenkomst* merken wij het volgende op. Momenteel betreffen dit uitvoeringswijzen *binnen* een premiereregeling. Wij bevelen dan ook sterk aan deze als zodanig te behandelen en de voorgestelde wetgeving hierop aan te passen, hetgeen er in feite op neerkomt de huidige wetgeving op dit onderdeel te handhaven en in plaats van twee extra overeenkomsten te introduceren, te volstaan met het feit dat dit onderdelen zijn van een premieovereenkomst.

#### *Zuivere risicoverzekeringen*

Onduidelijk is in dit kader de status van zuivere risicoverzekeringen die het karakter van een kapitaal- of uitkeringsovereenkomst hebben. Deze verzekeringen – voor de verzekering van het overlijdensrisico vóór de pensioendatum – zijn dan zelfstandig gesloten, veelal door de directeur grootaandeelhouder, zónder dat er sprake is van een bijbehorende verzekering voor het ouderdomspensioen en/of partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum.

Op basis van het conceptwetsvoorstel is onduidelijk of deze zuivere regelingen na 1 januari 2026 kunnen blijven voortbestaan. Duidelijkheid hierover is gewenst.

### 1.5 Nabestaandenpensioen

Nationale-Nederlanden staat achter de ontwikkeling om te komen tot een uniformering en standaardisering van het nabestaandenpensioen en het partnerbegrip. Onder de huidige omstandigheden zijn er veel situaties denkbaar waarin mensen in een al heel lastige positie door onduidelijkheid en ontoereikendheid financieel kwetsbaar worden. Eenduidigheid over de nabestaandenvoorziening kan die kwetsbaarheid verminderen. We merken wel op dat er - naast de voorstellen tot uniformering - voorstellen worden gedaan die de complexiteit sterk doen toenemen. Dat lijkt niet in overeenstemming te zijn met de oorspronkelijke uitgangspunten.

De vorm van het nabestaandenpensioen - op risicobasis bij overlijden vóór de pensioendatum en op opbouwbasis na de pensioendatum - kunnen we ook ondersteunen. Bovendien is het gegeven dat het nabestaandenpensioen diensttijdonafhankelijk wordt, een stap vooruit. Voorts is het, zeker voor lager gesalarieerden, een goed uitgangspunt om het nabestaandenpensioen voortaan te baseren op het salaris in plaats van op de pensioengrondslag.

Verder kunnen we ons vinden in meer flexibiliteit bij de uitkering van het nabestaandenpensioen in duur en/of hoogte, zodat dit beter kan aansluiten bij de financiële behoeften van de nabestaanden. Wel benadrukken we dat ook deze aanpassingen investeringen en implementatietijd vergen.

#### *Partnerbegrip*

Nationale-Nederlanden steunt het voorstel om, naast het partnerpensioen, ook het partnerbegrip te uniformeren. Als verzekeraar en premiepensioeninstelling hanteren wij al geruime tijd een standaard voor het partnerbegrip. Deze standaard is gelijkwaardig aan de voorstellen. Zoals op meer plaatsen al is opgemerkt, zou de aanpassing naar 'samenwoners' op de wijze zoals beschreven in het wetsvoorstel echter ongewenst complicerend voor de uitvoering zijn. We kunnen ons niet voorstellen dat het

#### **Afdeling**

NN CEO Life &amp; Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.riet@nn-group.com

HP H.06.033

de bedoeling is dat de nabestaandendeckning zich uitstrekt tot studentenhuizen, terwijl het partnerbegrip wordt beperkt tot bloed- of aanverwanten in de tweede graad. We vragen daarom de wenselijkheid van deze aanpassing goed te bezien.

Daarnaast stellen we dat uit het wetsvoorstel voortvloeit dat het ook in de toekomst mogelijk is om het zogenoemde *bepaalde* partnerbegrip te hanteren, waarbij de partner moet worden aangemeld bij de pensioenuitvoerder. Het is onze uitdrukkelijke wens deze mogelijkheid te behouden. Het bepaalde partnerbegrip is in verschillende situaties namelijk nuttig en noodzakelijk, onder meer bij kleine werkgevers, waaronder werkgevers met slechts één of enkele werknemers. We zouden dan ook graag bevestigd zien dat deze mogelijkheid blijft bestaan.

#### *Premie voor het nabestaandenpensioen*

Over de voorgesteld financieringswijze merken we het volgende op. Nabestaandenpensioen op risicobasis wordt gefinancierd door middel van een actuariële premie. Deze premie is op de specifieke situatie en voor dat risico dekkend. Een vlak premiepercentage voor alle deelnemers *lijkt* logisch in navolging van de introductie van een vlak premiepercentage voor de opbouw van ouderdompensioen. Maar dat is het niet. Dit zou namelijk betekenen dat een herverdeling van de vlakke pensioenpremie noodzakelijk wordt. Vooral bij contracten met een kleine omvang kan deze vlakke premie veel hoger uitvallen dan de huidige premie, en daarmee juist leiden tot *minder of geen* verzekering van nabestaandenpensioen. Met de afschaffing van de doorsneesystematiek lijkt dit effect ons onbedoeld en ongewenst. Wij stellen dan ook voor de actuariële premie voor nabestaandenpensioen te handhaven.

#### *Voortzetting na einde dienstverband*

Met het wetsvoorstel wordt beoogd om in verschillende situaties na einde dienstverband te zorgen voor voortzetting van de dekking van het nabestaandenpensioen. Waar het uitgangspunt bij de aanpassing van het nabestaandenpensioen was gelegen in uniformering en eenduidigheid, dreigt hier te veel complexiteit en onduidelijkheid te ontstaan. Het onttrekken van risicopremie na einde van het dienstverband leidt tot uitholling van het opgebouwde pensioen. We kunnen ons voorstellen dat ook voor de verschillende varianten van beëindiging van het dienstverband, door werkloosheid, ZZP-schap etc. een eenvoudige, eenduidige dekking voor het nabestaandenpensioen wordt geboden in de tweede of eventueel de derde pijler. Daarbij zouden we ook willen pleiten voor de mogelijkheden die worden geboden door een restitutie van 90% van de beleggingswaarde. Daarmee zou een voortzetting kunnen worden gefinancierd.

#### *Overgangsperiode*

Het is een goed voorstel om de reeds opgebouwde partnerpensioenen te respecteren. Dat voorkomt onder meer complexiteit en onduidelijkheid voor betrokkenen. We kunnen ons ook goed vinden in het hanteren van een overgangsperiode voor de invoering van het nabestaandenpensioen tot 1 januari 2026. Dit biedt immers aan werkgevers en werknemers de mogelijkheid om de verschillende aanpassingen in het kader van de invoering van de Wet toekomst pensioenen in samenhang te doen. Zo wordt een dubbel invoeringstraject voorkomen.

### **1.6 Pensioenverzekeringen voor de directeur grootaandeelhouder (DGA) niet Pensioenwet**

Voor nieuwe pensioenregelingen voor de DGA geldt dat de Pensioenwet niet van toepassing is. Dat geldt ook voor bestaande pensioenverzekeringen voor de DGA, als hij ervoor gekozen heeft deze niet onder de werking van de Pensioenwet te laten vallen.

Ook op basis van de huidige concept aanpassing van de Wet LB lijkt het voortzetten van een uitkeringsovereenkomst of kapitaalovereenkomst voor de DGA die niet onder de Pensioenwet valt niet onmogelijk te maken. Omdat eenzijdige beëindiging van een pensioencontract niet mogelijk is zou dit betekenen dat voor bestaande pensioenverzekeringen die niet onder de Pensioenwet vallen ook na 1 januari 2026 deze als uitkeringsovereenkomst of kapitaalovereenkomst kunnen blijven bestaan. Dat lijkt ons niet de bedoeling. Graag zien wij in (fiscale) wet- en regelgeving verankerd dat ook voor (bestaande) pensioenverzekeringen die niet onder de Pensioenwet vallen vanaf 1 januari 2026 enkel pensioenopbouw in een premieregeling mogelijk is.

### **1.7 Verplichtstelling**

#### **Afdeling**

NN CEO Life &amp; Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.riet@nn-group.com

HP H.06.033

Op grond van de toelichting op het wetsvoorstel wordt vastgehouden aan de huidige vorm van verplichtstelling. Als argumenten worden genoemd de participatiegraad van pensioen, de acceptatieplicht en, kort gezegd, de economisch aanvaardbare kosten. We kunnen ons vanuit het uitgangspunt van de participatiegraad een vorm van verplichtstelling voorstellen, maar dat kan een andere, bij de veranderende arbeidsmarkt passender vorm zijn dan de huidige.

Verder zullen we, precies zoals we dat nu doen, tegen lage kosten pensioenregelingen met relevante ondersteuning blijven aanbieden voor alle werkgevers en werknemers. In aansluiting op de doelstellingen van het pensioenakkoord hanteren we daarbij passende, betaalbare risicodekkingen.

### **1.8 Keuzebegeleiding**

Als pensioenuitvoerder spant Nationale-Nederlanden zich in om deelnemers op adequate wijze te begeleiden bij het maken van keuzes die betrekking hebben op hun pensioenregeling. We zijn dan ook erg benieuwd naar de verdere uitwerking van het onderdeel 'Keuzebegeleiding' en adviseren dat in goed overleg met de sector te doen.

In het wetsvoorstel missen we wel de rol van werkgever en die van de adviseur. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde, waarbij de werkgever een cruciale rol speelt. Bovendien is de werkgever in veel gevallen het eerste aanspreekpunt voor werknemers bij vragen over de pensioenregeling en bijvoorbeeld bij keuzes die daaruit voortvloeien. Daarnaast speelt de adviseur een belangrijke rol voor werkgevers én werknemers, zowel bij aanvang van de pensioenregeling en gedurende de looptijd ervan, als bij het maken van keuzes die uit deze regeling voortvloeien. Wat ons betreft ligt het dan ook voor de hand in het wetsvoorstel aan deze rollen aandacht te besteden.

### **1.9 Contractvormen en (on)mogelijkheden voor uitvoerders**

#### *Nieuw contract*

Toegankelijkheid van het nieuwe contract voor alle uitvoerders is een goed uitgangspunt. Wij vinden echter dat uit het wetsvoorstel nog onvoldoende blijkt of dit inhoudt dat het nieuwe contract in alle facetten voor elke uitvoerder uitvoerbaar moet zijn of dat, afhankelijk van het soort uitvoerder, facetten anders of niet moeten worden toegepast. Denk daarbij vooral aan de solidariteitsreserve, maar bijvoorbeeld ook het shopverbod. Gezien het feit dat dit laatste wel het geval is bij de Wet verbeterde premieregeling, lijkt dat niet het geval te zijn. We pleiten ervoor dat de mogelijkheid voor uitvoering van het nieuwe contract door andere uitvoerders zoals verzekeraars en premiepensioeninstellingen betekent dat de uitvoering met alle facetten die horen bij het nieuwe contract kan plaatsvinden.

#### *Wet verbeterde premieregeling*

In het verlengde van wat in de alinea hierboven wordt gesteld rijst ook de vraag waarom er beperkingen zijn geformuleerd met betrekking tot het toevoegen van solidariteitselementen aan de Wet verbeterde premieregeling. Uit het voorstel blijkt nu dat de toevoeging van deze elementen alleen mogelijk is voor verplichtgestelde pensioenfondsen. De stelling dat de solidariteitselementen minder meerwaarde kennen ingeval van verzekeraars, premiepensioeninstellingen en niet verplichtgestelde pensioenfondsen onderschrijven wij niet. Als deze elementen meerwaarde bieden voor de deelnemers, zouden ze ook een meerwaarde kunnen bieden ingeval van andere uitvoerders, zoals verzekeraars en premiepensioeninstellingen. Nationale-Nederlanden denkt graag mee over oplossingen om dit mogelijk te maken.

Daarnaast zien we dat er voor de Wet verbeterde premieregeling nu expliciete wetgeving ontstaat waarbij wij ons afvragen of die een inperking betekent van ons huidige mogelijkheden. Graag ziet Nationale-Nederlanden dat er in de uitwerking van het wetsvoorstel aandacht wordt besteed aan het risico dat de huidige mogelijkheden van de Wet verbeterde premieregeling niet beperkt worden om zo kunstmatige verschillen tussen de contracten te creëren. Daarbij kun je denken aan de mogelijkheden om beleggingen vorm te geven. Dit geldt voor de wijze waarop beleggingen moeten plaatsvinden, maar ook voor de mogelijkheid tot het vaststellen van het risicoprofiel.

#### **Afdeling**

NN CEO Life &amp; Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.riet@nn-group.com

HP H.06.033

## DEEL 2: LIJFRENTevoorzieningen

In dit deel gaan we in op de wijzigingen die de Wet toekomst pensioenen mogelijk gaat brengen in het fiscale lijfrenteregime (derde pijler). Allereerst maken wij een algemene opmerking (2.1). Daarna gaan wij in op de mogelijke wijzigingen in het lijfrenteregime om de opbouw mogelijkheden in de tweede en derde pijler gelijkwaardig te maken (2.2 t/m 2.4). Daarna is ingegaan op maatregelen waarbij kennelijk gestreefd wordt naar een gelijkwaardige vormgeving van lijfrenten en pensioen (2.5 t/m 2.7). Ten slotte is ingegaan op de overige maatregelen en opmerkingen (2.8 t/m 2.10).

Op voorhand merken wij op dat een gelijkwaardige vormgeving geen onderdeel uitmaakt van het in 2019 gesloten pensioenakkoord. Nationale-Nederlanden is van mening dat een gelijkwaardige vormgeving geen doel op zich mag worden. Burgers hebben met lijfrentevoorzieningen vaak, maar niet altijd, aantoonbaar andere wensen qua vormgeving dan met pensioenvoorzieningen. Nationale-Nederlanden is van mening dat die wensen centraal moeten blijven staan en om die reden ook naar de toekomst toe moeten worden gehonoreerd. Om die reden vraagt Nationale-Nederlanden om een herbezinning op dit punt bij de verdere uitwerking van de Wet toekomst pensioenen, in het bijzonder de maatregel om de tijdelijke lijfrente af te schaffen (2.5).

### 2.1 Algemeen

Waar het concept wetsvoorstel uitgebreid inzoomt op de wijzigingen in de tweede pijler, blijven de op handen zijnde wijzigingen in de derde pijler in het concept wetsvoorstel grotendeels onuitgewerkt. Alleen twee wijzigingen in de berekening van de jaarruimte (art. 3.127 Wet IB 2001), en daaraan verwante kleine wijzigingen, zijn thans opgenomen in het concept wetsvoorstel. Echter, uit de concept memorie van toelichting (blz. 62) blijkt wel dat er in het uiteindelijke wetsvoorstel veel ingrijpendere maatregelen in het lijfrenteregime zullen worden getroffen. De vormgeving hiervan is nu grotendeels onbekend, zodat het daarmee ook lastig is om hierop te reageren. Nationale-Nederlanden betreurt dit. Was het concept wetsvoorstel ook op het terrein van lijfrentevoorzieningen nader uitgewerkt dan zouden wij veel beter in staat zijn geweest een inhoudelijke reactie te geven. Uiteraard is Nationale-Nederlanden altijd bereid mee te denken over de nadere vormgeving van het fiscale lijfrenteregime.

### *Gelijkwaardige opbouw mogelijkheden in de tweede en derde pijler*

### 2.2 Wijzigingen in de jaarruimte

Het concept wetsvoorstel wijzigt de berekening van de jaarruimte op twee punten, zodat de mogelijkheden van lijfrenteopbouw beter zijn afgestemd op pensioenopbouw. Ten eerste wordt het percentage in de jaarruimteformule verhoogd van 13,3% naar 30%. Ten tweede wordt de minimale AOW-franchise in de pensioensfeer opgenomen in de jaarruimteformule. Daarmee lijken de mogelijkheden van pensioenopbouw en lijfrenteopbouw gelijkwaardig te worden. Van echte gelijkwaardigheid is echter geen sprake.

1. In de pensioensfeer vallen de risico-elementen van de pensioenregeling niet onder het in concept art. 18a lid 1 Wet LB 1964 genoemde percentage van 30%. Dit zijn onder andere de premies voor het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum, de premies voor het wezenpensioen en de premies voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
2. Voor het compensatiepensioen wordt aanvullende fiscale ruimte in de pensioensfeer getroffen.
3. Een eventuele bijdrage uit de solidariteitsreserve blijft eveneens buiten de 30%-grens.

Ook op andere punten zijn er verschillen, zoals het kunnen meenemen van het autokostenforfait in de premiegrondslag, terwijl de niet mag mee worden genomen in de pensioengrondslag. Zie ook onder 2.4.

Nationale-Nederlanden geeft in overweging de bij lijfrente verzekeringen gehanteerde opslagen voor risicopremies, voor zover de verzekeraar inzicht geeft over de hoogte hiervan, buiten de jaarruimteformule te houden. Datzelfde zou kunnen gelden voor de premies van 'losse' lijfrenterisicoverzekeringen. Wij tekenen daarbij aan lijfrente verzekeringen en losse overlijdensrisicoverzekeringen met lijfrenteclausule momenteel nauwelijks gesloten worden, zodat het (financieel) belang beperkt is.

### Afdeling

NN CEO Life &amp; Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.riet@nn-group.com

HP H.06.033

### Pensioenaangroei (factor A)

Er is in het concept wetsvoorstel nog geen wijziging voorgesteld voor de verwerking van de pensioenaangroei, de factor A, in de jaarruimteformule. Wel is aangegeven dat dit nog wordt meegenomen in het uiteindelijke wetsvoorstel. Juist omdat we in het nieuwe pensioenstelsel alleen maar premiereregelingen kennen, kan de verwerking aanzienlijk worden vereenvoudigd. In de huidige opzet wordt de pensioenpremie voor een beschikbare premiereregeling eerst herrekend naar pensioenaangroei om vervolgens met een factor 6,27 in mindering te worden gebracht op 13,3% van de premiegrondslag. Vereenvoudiging is mogelijk door de *werkelijke* pensioenpremie rechtstreeks in mindering komen op (straks) 30% van de premiegrondslag voor de berekening van de jaarruimte.

#### **Voorbeeld**

*A's pensioengrondslag bedraagt € 50.000. A's maximale pensioenpremie bedraagt dan  $30\% \times € 50.000 = € 6.000$ . Als de werkelijke pensioenpremie € 4.000 bedraagt, dan is A's jaarruimte – ervan uitgaande dat de premiegrondslag gelijk is aan de pensioengrondslag –  $30\% \times € 50.000 - € 4.000 = € 2.000$ .*

Het is reëel om bij het in mindering brengen van de pensioenpremie alleen uit te gaan van de pensioenpremie voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na pensioeningang. De pensioenpremie voor de op risicobasis verzekerde onderdelen tellen dan niet mee. Dat zijn de premie voor het compensatiepensioen en de eventuele premie vanuit de solidariteitsreserve. Dit zijn immers pensioenelementen die voor de 30%-premiegrens van concept art. 18a Wet LB 1964 ook niet meetellen.

### Verwerking netto pensioenpremie

In de huidige opzet komen de premies voor het nettopensioen, gedeeld door de nettofactor, in mindering op de jaarruimte. Dat is merkwaardig omdat de opbouw van nettopensioen plaatsvindt over het inkomen boven de inkomensgrens van € 112.189 (bedrag 2021) terwijl de lijfrenteopbouw in box 1 nu juist gaat over het inkomen tot aan deze inkomensgrens. Nationale-Nederlanden is van mening dat dit element beter kan worden geschrapt uit de jaarruimteformule.

### **2.3 Wijzigingen in de reserveringsruimte**

De wijzigingen in de reserveringsruimte, ook wel inhaaljaarruimte, van art. 3.127 lid 2 Wet IB 2001 zijn nog onbekend. Om te komen tot gelijkwaardigere opbouw mogelijkheden – inhaal mogelijkheden – zou het op zijn plaats zijn de in art. 3.127 lid 2 Wet IB 2001 genoemde beperkingen op te heffen. Wij doelen daarmee op de grens '17% van de premiegrondslag' en de grens van € 7.489 (€ 14.785 voor ouderen). In de pensioensfeer bestaan soortgelijke begrenzings immers ook niet.

### **2.4 Auto van de zaak inkomensbestanddeel voor jaarruimteberekening**

Het autokostenforfait is geen inkomenselement dat meetelt in de pensioengrondslag. Het is daarentegen wel een inkomenselement in de premiegrondslag. Wij begrijpen de logica van het gelijktrekken van de opbouw mogelijkheden op dit punt. Wij nemen aan dat in het uiteindelijke wetsvoorstel het autokostenforfait zal worden uitgesloten als inkomensbestanddeel van de premiegrondslag. In dat kader wijzen wij erop dat de eigen bijdrage die de werknemer betaalt voor de auto van de zaak in mindering komt op zijn fiscale loon en daarmee ook voor de berekening van de jaarruimte. Dit leidt er feitelijk toe dat een vorm van inkomensbesteding de mogelijkheden van lijfrenteopbouw verkleint. Naar onze mening is dat geen juist uitgangspunt. Nationale-Nederlanden is van mening dat de premiegrondslag verhoogd zou moeten worden met de eigen bijdrage van de werknemer voor de auto van de zaak.

### ***Gelijkwaardige vormgeving in de tweede en derde pijler***

### **2.5 Vervallen van de tijdelijke lijfrente**

Een zeer opmerkelijk punt is het voornemen de tijdelijke lijfrente af te schaffen met de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen. Nationale-Nederlanden is fel gekant tegen deze maatregel. De tijdelijke lijfrente voorziet in een duidelijke

#### **Afdeling**

NN CEO Life &amp; Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.riet@nn-group.com

HP H.06.033



maatschappelijke behoefte. Wij zijn van mening dat deze behoefte niet hoort te wijken voor het kennelijke streven de tweede en de derde pijler zo veel als mogelijk op elkaar aan te laten sluiten.

#### Reikwijdte maatregel

Een eerste punt is dat niet duidelijk is wat de reikwijdte van deze maatregel is. Ziet de maatregel alleen op de tijdelijke oudedagslijfrente of ook op de tijdelijke nabestaandenlijfrente? We nemen in ieder geval aan dat de maatregel niet ziet op het uitfasen van uitkerende lijfrenterekeningen en lijfrentebeleggingsrechten, die – nu deze lijfrenten levensonafhankelijk zijn – per definitie *altijd* tijdelijke lijfrenten zijn.

Als de maatregel ook ziet op de tijdelijke nabestaandenlijfrente dan staat dit veelal haaks op de inkomensbehoefte van nabestaanden. Over het algemeen zijn lijfrentevoorzieningen beperkt qua omvang. Een kind dat na het overlijden van een ouder een nabestaandenlijfrente moet bedingen, kiest doorgaans voor een korte duur, ergens tussen de vijf en de tien jaar. Op een levenslang uitkerende lijfrente – bancair vertaald naar een looptijd van twintig jaar – zit het kind niet te wachten. Is het kind al dertig jaar of ouder, dan moet het kind op dit moment een levenslange nabestaandenlijfrente bedingen. In de praktijk besluit het kind in zo'n geval nogal eens het lijfrentekapitaal dan maar ineens op te nemen. Op 'twee tientjes per maand' zit het kind begrijpelijkerwijs niet te wachten. De bij deze afkoop verschuldigde revisierente wordt op de koop toe genomen.

Nationale-Nederlanden is van mening dat de mogelijkheden een tijdelijke nabestaandenlijfrente te bedingen juist uitgebreid moeten worden. Een kind dat dertig jaar of ouder is, heeft meer aan een tijdelijke nabestaandenlijfrente, bijvoorbeeld met een minimum uitkeringsduur van vijf jaar, dan aan een levenslange inkomensvoorziening.

Ook partners zitten doorgaans niet te wachten op een levenslang uitkerende lijfrentevoorziening. In de praktijk zien wij dat een partner kiest voor een tijdelijke aanvulling, bijvoorbeeld tot aan de AOW-leeftijd als het gaat om een relatief jonge partner.

#### Tijdelijke oudedagslijfrente

De meeste mensen die een lijfrentevoorziening treffen, staat een tijdelijke voorziening voor de eerste jaren na pensionering voor ogen om er in die eerste jaren na pensioneren financieel wat warmer bij te zitten. Zij treffen deze voorziening doorgaans in aanvulling op de al levenslang uitkerende AOW en de eveneens levenslang uitkerende pensioenvoorziening. Met de AOW is iedere ingezetene reeds gegarandeerd van een minimaal oudedagsinkomen. Pensioenvoorzieningen in de tweede pijler vullen dit levenslange inkomen nader aan. Daarbij geldt dat het nut van iedere euro extra levenslang pensioen afneemt naarmate het pensioen hoger is.

Het staat vast dat gepensioneerden in de eerste jaren na pensioneren doorgaans een grotere inkomensbehoefte hebben dan in latere jaren. Mensen die net zijn gepensioneerd, zijn over het algemeen vitaler, gezonder en reislustiger dan oudere gepensioneerden. De hogere inkomensbehoefte in de eerste jaren na pensioneren laat zich daarmee gemakkelijk verklaren. De wetgever heeft in de tweede pijler aan die hogere inkomenswens in de eerste jaren na pensionering invulling gegeven door een hoog/laag-pensioen wettelijk toe te staan, waarbij een bandbreedte van 100:75 ([art. 18d Wet LB 1964](#), [art. 63 PW](#)). Met de introductie van de opnamemogelijkheid van een bedrag ineens per 2023 geeft de wetgever in zekere zin ook aan dat pensioen niet langer volledig levenslang hoeft uit te keren. De logische vervolgstap is de introductie van een tijdelijk pensioen, al dan niet boven een bepaalde bruto inkomensgrens. De intrekking van de tijdelijke lijfrente zien wij als een stap terug.

Voor lijfrentevoorzieningen geldt het voorgaande in nog hogere mate, nu lijfrentevoorzieningen veelal een aanvulling vormen op het AOW-pensioen én het tweedepijlerpensioen. Het nut dat iedere euro levenslange lijfrente toevoegt aan het geheel is nog lager. Het is dan ook niet vreemd dat mensen daar niet voor kiezen. Vrijwel alle lijfrentegerechtigden kiezen bij ingang voor een tijdelijke lijfrente.

#### **Afdeling**

NN CEO Life &amp; Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.riet@nn-group.com

HP H.06.033

In de onderstaande tabel onderbouwen wij deze stelling. Het betreft hier de omzettingen van lijfrentekapitaal in uitkeringsreken bij Nationale-Nederlanden Bank. Nationale-Nederlanden Bank is één van de grootste marktpartijen voor lijfrenten in Nederland. We mogen ervan uitgaan dat dit een representatief beeld geeft voor de gehele lijfrentemarkt in Nederland.

Duur tijdelijke lijfrente	Percentage totaal aantal omzettingen	Percentage totaal aantal omzettingen bij lijfrentekapitaal tot €10.000	Percentage totaal aantal omzettingen bij lijfrentekapitaal van € 10.000 tot € 30.000	Percentage totaal aantal omzettingen bij lijfrentekapitaal van € 30.000 tot € 50.000	Percentage totaal aantal omzettingen bij lijfrentekapitaal van € 50.000 tot € 100.000	Percentage totaal aantal omzettingen bij lijfrentekapitaal van meer dan € 100.000	Percentage totaal lijfrente-kapitaal
Minder dan 5 jaar	0,3%	0,7%	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%
5-10 jaar	79,0%	92,4%	87,7	74,0%	55,4%	26,7%	59,0%
10-15 jaar	13,5%	3,3%	8,6%	18,9%	29,3%	39,4%	23,9%
15-20 jaar	2,9%	0,5%	1,1%	3,1%	7,5%	14,9%	7,1%
20 jaar of langer	4,4%	3,1%	2,4%	3,8%	7,6%	19,0%	9,9%
<i>Totaal</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

*NB: In deze tabel gaat het om alle omzettingen, oudedagslijfrenten en nabestaandenlijfrenten.*

Een tijdelijke oudedagslijfrente voegt, gezien de inkomensbehoefte in de eerste jaren na pensioneren, nut toe. Een levenslang uitkerende lijfrente daarentegen niet of nauwelijks. Daar komt nog bij dat lijfrentevoorzieningen vaak maar beperkt van omvang zijn. Bij omzetting in een levenslange lijfrente-uitkering levert dit ook maar een zeer bescheiden aanvulling op. Daar zit niemand op te wachten.

Ten slotte merken wij op dat bij afschaffing van de tijdelijke lijfrente, de kans reëel is dat veel burgers geen lijfrentevoorziening meer zullen treffen, c.q. zullen stoppen met de verdere opbouw in hun lijfrenteproduct. De introductie van de hoog/laag-lijfrente (zie ook 2.6) gaat daar geen verandering in brengen. Een groot deel van de lijfrentevoorziening komt dan immers nog steeds pas in latere jaren tot uitkering.

Nationale-Nederlanden is niet de enige die de instandhouding van de tijdelijke (oudedags)lijfrente bepleit. Ook de redactie van Vakstudie-Nieuws is van mening dat afschaffing van de tijdelijke (oudedags)lijfrente geen goede zaak is. Wij verwijzen hiervoor naar [V-N 2021/2.9](#).

## 2.6 Hoog/laag-uitkeringen

Als er voor lijfrenten een hoog/laag-mogelijkheid wordt geboden, naar analogie van pensioen ([art. 18d Wet LB 1964](#), [art. 63 PW](#)), dan kan dit de facto leiden de herintroductie van de overbruggingslijfrente (zie ook [V&A 11-031](#) van het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst). Nationale-Nederlanden is een voorstander van de overbruggingslijfrente, omdat de overbruggingslijfrente invulling geeft aan een behoefte van veel burgers.

Eerder heeft Nationale-Nederlanden, samen met de Consumentenbond, de introductie van de bancaire overbruggingslijfrente bepleit. Momenteel kan een overbruggingslijfrente alleen door levensverzekeraars worden uitgevoerd. Met het terugtrekken van verzekeraars op de lijfrentemarkt valt er voor veel burgers die op grond van het overgangsrecht van [art. 10a.1 Wet IB 2001](#) een overbruggingslijfrente willen sluiten steeds minder te kiezen.

### Afdeling

NN CEO Life & Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.rijet@nn-group.com

HP H.06.033

Met de introductie van hoog/laag-lijfrente wordt deze overbruggingslijfrente feitelijk weer mogelijk gemaakt. Nationale-Nederlanden is echter van mening dat deze lijfrentevorm niet opgehangen moet worden aan hoog/laag-pensioen, maar in zijn algemeenheid mogelijk zou moeten worden gemaakt, dus los van de keuze voor een hoog/laag-pensioen.

### **2.7 Variabele lijfrente-uitkering (doorbeleggen)**

Nationale-Nederlanden ziet nut en noodzaak van nadere lijfrentewetgeving op het onderdeel 'doorbeleggen in de uitkeringsfase' niet in. Een lijfrente-uitkering op beleggingsbasis behoort al jaar en dag tot de mogelijkheden (zie [art. 2a](#) en [2b](#) Uitvoeringsregeling inkomstenbelasting 2001). De praktijk is dat deze mogelijkheid maar heel weinig wordt aangeboden door lijfrente-uitvoerders, mede omdat in de praktijk naar deze producten ook maar heel weinig vraag is. Nadere wet- en regelgeving op dit punt voor lijfrenten gaat hier naar onze overtuiging geen verandering in brengen.

### **Overige maatregelen en opmerkingen**

#### **2.8 Afkoop klein pensioen en afkoop kleine lijfrente**

De afkoopregeling voor klein pensioen is gekoppeld aan de hoogte van de pensioenuitkering. De afkoopregeling voor kleine lijfrenten kent daarentegen het kapitaal als uitgangspunt. In de concept memorie van toelichting is aangegeven dat de tweede pijler de maatstaf moet vormen voor de derde pijler. Dat zou een aanzienlijke verruiming van de afkoopmogelijkheid van lijfrenten impliceren. Zoals eerder aangegeven is Nationale-Nederlanden van mening dat aan lijfrentevoorzieningen andere regels moeten worden gesteld dan aan pensioen. Nationale-Nederlanden staat niet afwijzend tegen een verruiming van de afkoopmogelijkheid van lijfrenten, maar merkt daarbij op dat we mogen aannemen dat hier dan ook in ruimere mate gebruik van zal worden gemaakt.

#### **2.9 Bijdrage Zorgverzekeringswet**

Wie een storting doet voor een lijfrentevoorziening kan deze storting binnen de grenzen van de Wet IB 2001 in aanmerking nemen voor de heffing van de inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen. De storting leidt echter niet tot een vermindering van de bijdrage Zorgverzekeringswet. Over de toekomstige lijfrente-uitkeringen betaalt de lijfrentegerechtigde opnieuw de bijdrage Zorgverzekeringswet. De omkeerregel geldt dus wel voor de heffing van inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen maar niet voor de bijdrage Zorgverzekeringswet.

In de pensioensfeer komt de eigen bijdrage van de werknemer aan zijn pensioen in mindering op het bijdrageloon voor de berekening van de verschuldigde bijdrage Zorgverzekeringswet. In de pensioensfeer geldt de omkeerregel dus wel voor de bijdrage Zorgverzekeringswet.

Nationale-Nederlanden is van mening dat deze onevenwichtigheid dient te worden opgeheven. Voor een mogelijke oplossing voor deze en andere onevenwichtigheden in de bijdrage Zorgverzekeringswet verwijzen wij naar het artikel [Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet: ruw en onrechtvaardig](#) in Weekblad Fiscaal Recht 2019/81.

#### **2.10 Pensioenopbouw versus lijfrenteopbouw en de sociale zekerheid**

De eigen pensioenbijdrage van de werknemer verlaagt de grondslag voor socialezekerheidsuitkeringen. Dat is niet het geval bij stortingen voor lijfrentevoorzieningen. Als de werknemer de keuze heeft tussen een vrijwillige pensioenaanvulling in de tweede pijler of het treffen van een lijfrentevoorziening in de derde pijler dan kan deze factor zijn keuze beïnvloeden. Nationale-Nederlanden is van mening dat deze onevenwichtigheid zou moeten worden opgeheven.

### **Afdeling**

NN CEO Life &amp; Pensions

T +31(0)70-5138015

leon.van.riet@nn-group.com

HP H.06.033